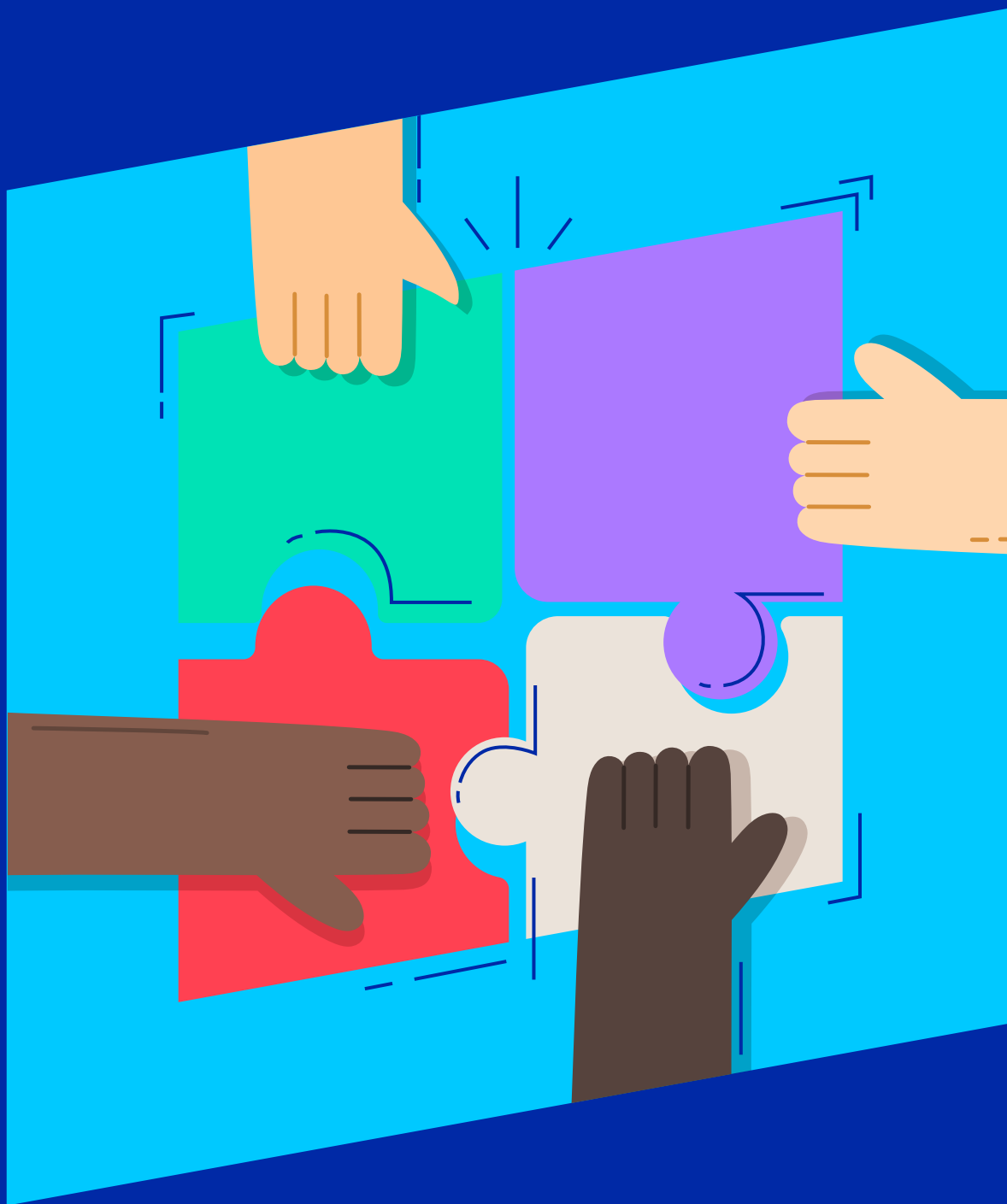


# Guía de NO DISCRIMINACIÓN



# Guía de No Discriminación

En esta guía encontrarás información sobre qué es la discriminación, cómo se manifiesta en el entorno laboral y qué medidas se pueden tomar para combatirla.

**1**

**¿Qué es la discriminación?**

**2**

**Formas y tipos de discriminación**

**3**

**¿Cómo se puede manifestar la discriminación en el ámbito laboral?**

**4**

**Cómo combatir la discriminación**

## Como contexto, es importante conocer la legislación sobre “No Discriminación”:

- **Constitución Política del Perú (1993) – Artículo 2:** “Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, sin discriminación alguna por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”.
- **Ley N°27270 Ley Contra Actos de Discriminación:** Promulgada en el 2000 con el objetivo de prevenir, sancionar y erradicar la discriminación en cualquiera de sus formas, garantizando el ejercicio pleno de los derechos fundamentales de la persona.
- **Decreto Supremo N°009-2021-JUS:** Aprueba el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025.
- **Artículo 323° del Código Penal:** La discriminación es un delito, de acuerdo con la norma penal peruana. Esta norma sanciona dos conductas de discriminación:
  - 1. Discriminar a una o más personas, o grupo de personas
  - 2. Incitar o promover de forma pública actos discriminatorios

Ambas conductas deben estar fundadas en motivos de raza, religión, sexo, factor genético, edad, discapacidad, idioma, identidad étnica, indumentaria, opinión política, entre otros.



1

# ¿Qué es la discriminación?



- El Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas entiende como discriminación lo siguiente:

“Seleccionar excluyendo. Es decir, dar un trato de inferioridad a personas o a grupos, a causa de su origen étnico o nacional, religión, edad, género, opiniones, preferencias políticas y sexuales, condiciones de salud, discapacidades, estado civil u otra causa.”

Para que una situación de discriminación califique como tal, deben darse las siguientes condiciones:

- Un trato diferenciado o desigual.
- Un motivo o razón prohibida por las normas. Es decir, una distinción injustificada y arbitraria relacionada con las características de una persona o su pertenencia a algún grupo específico.
- Un objetivo o un resultado que perjudique la aplicación o el goce de los derechos humanos básicos.

### **A tomar en cuenta:**

No todo trato diferenciado o desigual es una forma de discriminación. Existen tratos diferenciados que tienen una justificación objetiva y razonable.

#### **Por ejemplo:**

Los ajustes razonables aplicados para la contratación de personas con discapacidad.  
Los beneficios de días adicionales de licencia o flexibilidad horaria por maternidad.

## ¿Qué son los sesgos inconscientes y cómo se relacionan con la discriminación?

Los sesgos inconscientes son suposiciones y creencias generadas por nuestra mente de manera automática para nuestra supervivencia.

Los sesgos inconscientes por sí solos no son malos; pero es importante saber identificarlos, ya que nos pueden llevar a construir **impresiones erróneas que nos lleven a posibles comportamientos discriminatorios.**

# 2

## Formas y tipos de discriminación



- La discriminación puede manifestarse de diversas formas y clasificarse según los **tipos de conductas**:



### **Discriminación directa:**

- 1.** Se da cuando una persona o grupo recibe un trato menos favorable que otro grupo o persona, estando ambos en una situación comparable.

**Ej.** Cuando una mujer y un hombre cobran salarios distintos por hacer el mismo trabajo y sin un fundamento objetivo para la distinción.

### **Discriminación indirecta:**

- 2.** Se genera como resultado de leyes, políticas o prácticas que parecen ser neutrales, pero impactarán negativamente en el ejercicio de los derechos y funciones básicas de ciertas personas.

**Ej.** Contratar a personas con discapacidad pero no realizar los ajustes razonables, en la forma y ambiente de trabajo, que son necesarios para que pueda ejercer adecuadamente sus funciones.

Si lo llevamos a una situación más específica, podría ser el contratar a una persona con discapacidad auditiva, pero mantener reuniones virtuales donde nadie prende su cámara, lo que impide que la persona pueda leer los labios y ejercer su trabajo de forma adecuada.

### **Discriminación múltiple:**

- 3.** Cuando se sufre discriminación por más de un motivo o por diversas características de la identidad de la persona o grupo en cuestión.

**Ej.** Cuando se pone en duda la capacidad de ascender de una mujer por sesgos basados en género, y la decisión de no ascenderla se vuelve definitiva al descubrir que es madre.





## Acoso discriminatorio:

- 4.** Conductas motivadas por la intención de discriminar a un grupo o persona a través de actos que atentan contra la dignidad de una persona, provocando un ambiente hostil, humillante y segregador.

**Ej.** No invitar a una persona a las reuniones de equipo, almuerzos u otras actividades por su nivel socioeconómico. Burlarse de él o ella, ponerle sobrenombres, entre otros actos de acoso.

## Discriminación por asociación

- 5.** Se produce cuando una persona o grupo, debido a su relación con otro grupo o persona, es objeto de un trato discriminatorio.

**Ej.** Cuando no dejan entrar a una persona homosexual a un local, debido a su orientación sexual, y tampoco dejan entrar a su acompañante heterosexual porque piensan que también es homosexual.

En este caso la discriminación a la persona homosexual es directa y a la persona heterosexual es por asociación.

## Discriminación por error:

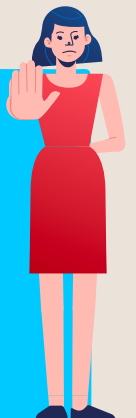
- 6.** Se produce cuando una persona o grupo es discriminado debido a una apreciación incorrecta.

**Ej.** No contratan a una persona para una posición porque piensan que es mamá soltera, cuando esto no es real.

Si la mujer fuese mamá soltera, se trataría de una discriminación directa. Como no lo es, se trata de una discriminación por error.

## IMPORTANTE:

La discriminación puede provenir de colaboradores dentro de la empresa, pero también puede manifestarse como una **discriminación estructural** de forma directa o indirecta. Es decir, estar instaurada en las prácticas y políticas de gestión de la organización.





La discriminación puede ser de diversos tipos en base a distintas características de una persona:

## 8. Discriminación por ideología política:

Ocurre cuando un grupo de personas recibe un trato desfavorable por sus ideas políticas.

## 1. Racismo:

Es el tipo de discriminación más conocido y se debe a la raza o étnica de una persona.

## 7. Discriminación LGBTIQ+:

Se produce cuando se trata de forma diferente e injusta a una persona por su identidad de género u orientación sexual.

## 2. Discriminación por maternidad:

Se refiere al trato diferenciado por ser madre o por la posibilidad de tener hijos.

## 6. Discriminación por por apariencia física:

Se produce cuando se realizan comentarios agresivos, burlas y tratos diferenciados a una persona por un determinado rasgo físico.

## 3. Discriminación religiosa:

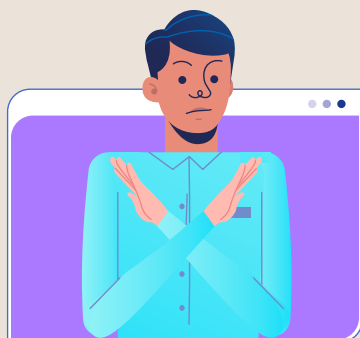
Cuando un grupo es tratado diferente por tener creencias religiosas distintas a los demás.

## 5. Discriminación por discapacidad:

Se refiere a recibir un trato injusto por tener una discapacidad ya sea física, psíquica, sensorial o cognitiva.

## 4. Discriminación por edad:

Puede deberse a discriminación por ser muy joven o a personas con mayor edad.



3

## ¿Cómo se puede manifestar la discriminación en el ámbito laboral?



# ¿Cómo se puede manifestar la discriminación en el ámbito laboral?

- La discriminación en el ámbito laboral se puede producir en distintos momentos del ciclo de vida del colaborador y puede estar ligada a sesgos inconscientes que nos llevan a una situación de discriminación.

## 1

### Reclutamiento y selección

Se refiere a los procesos o políticas que pueden fomentar la discriminación en el reclutamiento y selección de personal.

## 2

### Durante la relación laboral

Se refiere a las prácticas que pueden ser discriminatorias en procesos de evaluación de desempeño, capacitación, desarrollo y otros ámbitos de gestión humana.

## 3

### Cese laboral

Se refiere a los despidos que estén motivados por razones discriminatorias.



■ A continuación, compartimos algunas **formas de discriminación por cada nivel**:

NIVEL	PROCESO	ACCIÓN DE POTENCIAL DISCRIMINACIÓN	IMPACTO
1. Reclutamiento y selección	<b>Definición del puesto de trabajo y perfil requerido</b>	Requerir una educación superior y/u homologada en Perú sin ser necesario.	Excluye a las personas que no tuvieron la posibilidad de tener estudios superiores y a aquellos que estudiaron en el extranjero.
		Mencionar en la oferta laboral que solo se buscan hombres o solo se buscan mujeres para una posición.	Excluye a las mujeres u hombres de ciertas posiciones debido a sesgos de género.
	<b>Publicación de ofertas laborales</b>	Publicar ofertas laborales exclusivamente en plataformas o formatos no accesibles.	Restringe la postulación para personas con algún tipo de discapacidad o falta de accesibilidad a plataformas digitales.
		Fijar plazos muy cortos para la presentación de documentación.	Excluye a candidatos que tienen que tramitar documentos en el extranjero.
	<b>Proceso de selección</b>	Preguntar en la entrevista por la religión o planes de paternidad o maternidad del candidato.	Puede generar la descalificación del candidato por sesgos o prejuicios.
		No preguntar si será necesario algún ajuste o adaptación para participar de la entrevista. <b>Ej.</b> Conducir entrevistas solamente virtuales, excluyendo a aquellos que no tienen acceso a internet o computadoras	Puede generar dificultades al candidato durante la entrevista y perjudicar su candidatura.
		Descarte de postulaciones por preferencias de universidades.	Se puede estar privando de oportunidades a candidatos competentes debido a un sesgo.

## 2. Durante la relación laboral

## 3. Cese laboral

NIVEL	PROCESO	ACCIÓN DE POTENCIAL DISCRIMINACIÓN	IMPACTO
2. Durante la relación laboral	<b>Formación</b>	Tener horarios y formatos de capacitación que no consideran las necesidades de la población de la empresa.	Dificultad de formación para colaboradores padres de familia o con una discapacidad.
	<b>Evaluación y ascensos</b>	Tomar como único indicador para un ascenso la antigüedad en el puesto. Es recomendable tomar también otras variables como el desempeño y compatibilidad con las habilidades requeridas para la posición.	Se puede estar privando de oportunidades a colaboradores con menos años de experiencia, pero desempeño sobresaliente.
		Darle mayor valor a los títulos y certificados que tiene el colaborador, sin considerar otras variables como el desempeño en el puesto actual.	Se puede descartar para un ascenso a un colaborador con potencial y experiencias laborales valiosas.
<b>Equidad Salarial</b>	Realizar distinciones basadas en género en la remuneración de colaboradores que realizan las mismas funciones y sin un sustento objetivo de dicha diferencia.	Generar brechas salariales injustificadas. Esto puede afectar el clima laboral.	
3. Cese laboral	<b>Decisión del cese</b>	Tomar la maternidad, nacionalidad, religión u otras características como motivo para el cese laboral	Este es un acto de discriminación directa que mayormente se produce debido a sesgos inconscientes.

# 4

## Cómo combatir la discriminación



- Para combatir los casos de discriminación de forma efectiva, será necesario abordar **3 frentes clave**.



## 1. Política y procedimientos de no discriminación

Es recomendable crear una política específicamente sobre “No Discriminación”.

A través de este documento se establecen los lineamientos corporativos para crear una cultura de no discriminación y, de esta forma, garantizar la igualdad de oportunidades para todos y todas.

### Esta es una propuesta de contenido de una política de no discriminación recomendable:



#### Objetivo y alcance de la política:

Para qué la estamos creando (propósito) y para quiénes aplica (alcance).



#### Conceptos clave:

Se recomienda incluir definiciones como qué es discriminación, igualdad, equidad, violencia y otros que apliquen.



#### Marco legal:

Es recomendable incluir el detalle de las leyes y normas vigentes en materia de no discriminación



#### Compromiso con la no discriminación:

Redactar un statement que describa el compromiso de la organización con la O discriminación.



#### Medidas disciplinarias:

Es recomendable detallar cuáles serían las medidas a tomar en un caso de discriminación.

Estas medidas también deberían incorporarse en el Código de Ética y Reglamento Interno de Trabajo



Compartimos la política de no discriminación de Promart y Cineplanet para ver ejemplos de estructura aplicada.

[Política Promart](#)

[Política Cineplanet](#)

- La política sobre “No Discriminación” debe ir acompañada de un procedimiento de gestión de la discriminación.

Estas son algunas etapas que considerar dentro del procedimiento de gestión de la discriminación:

## Etapa 1:

### Recepción e investigación preliminar de la denuncia/queja

**Difusión de canales de denuncia:** Es importante que los canales de denuncia de situaciones de discriminación estén disponibles y sean comunicados periódicamente a través de los canales internos (para colaboradores) y externos (para proveedores, clientes u otros grupos de interés) para poder recibir adecuadamente las denuncias.

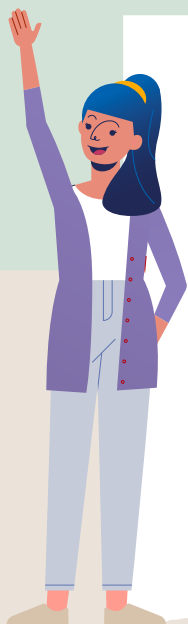
**Investigación preliminar:** El área encargada de gestionar el proceso de denuncia deberá identificar con información preliminar si se trata de una potencial situación de discriminación o no. En base a esto se tendrá que activar o no la etapa 2.

## Etapa 2:

### Activación de procedimiento de gestión de no discriminación

**Recopilación de evidencias:** Realizar un proceso de recogida de información exhaustiva y objetiva, indicando los términos o actos utilizados al momento de la discriminación. Indagar datos sobre los presuntos agresores y recopilar información de los testigos.

Se recomienda involucrar en la investigación al Comité de Ética de la organización.



#### Compartimos preguntas clave para el proceso de investigación:

- ¿Quién fue la víctima de discriminación?
- ¿Quién realizó el acto discriminatorio?
- ¿Cuál fue el motivo y la consecuencia del acto?
- ¿Qué derechos se vieron vulnerados?
- ¿Es la primera vez?
- ¿Hubo testigos?



**Resolución del caso:** El área responsable junto al Comité de Ética emite un veredicto en base a las evidencias recopiladas. En caso de tratarse de una situación de discriminación deberá definirse una sanción en la tercera etapa de gestión.

## Etapa 3:

### Acompañamiento a la víctima

#### 1 Asesoramiento y acompañamiento al colaborador

Poner a disposición del colaborador asesorías médicas y/o psicológicas. Mantener al colaborador informado sobre las medidas de protección que se tomarán y la sanción que será aplicada al responsable del acto discriminatorio.



Compartimos un ejemplo de procedimiento de gestión de la discriminación

**Procedimiento Promart**



#### 2 Compromiso y sponsorship

Para instaurar una cultura de no discriminación, es fundamental contar con el respaldo de la alta dirección. Para lograr esto se pueden aplicar las siguientes medidas:

- Redactar un documento de compromisos que sea firmado por el/la CEO de la compañía
- Crear un comité de directivos que velen por la no discriminación. Para esto se recomienda fijar reuniones periódicas para revisar casos y analizar los lineamientos de la política y procedimientos en curso.



Revisa el Compromiso de la dirección de Promart con la no discriminación

**Compromiso Promart**



#### 2 Sensibilización

En esta etapa es necesario compartir la información sobre no discriminación en la organización. Aquí algunas acciones sugeridas:

- Diseñar capacitaciones para todos los niveles de la organización acerca de no discriminación.
- Realizar capacitaciones especiales para equipos de selección y líderes con personal a cargo.
- Poner a disposición toolkits, guías u otros materiales con pautas sobre cómo llevar a cabo procesos de selección, capacitación, evaluación de desempeño y otros, sin discriminación.
- Transmitir el compromiso con la no discriminación a través de campañas de comunicaciones periódicas que ayuden a posicionar conceptos.



**Campaña Sin etiquetas de Supermercados Peruanos**



Compartimos un ejemplo de campaña de Supermercados Peruanos, diseñada para derribar los comentarios pasivo-agresivos, burlas u otras expresiones que pueden resultar discriminatorias.



**Campaña Cuenta 3 de NG Restaurantes**



Compartimos un ejemplo de campaña de NG Restaurantes, diseñada para promover una cultura de respeto que combata la discriminación.

Este documento fue elaborado por el Squad de **Diversidad, Equidad e Inclusión de Intercorp**, que tiene como propósito promover la diversidad, equidad e inclusión como palanca estratégica para reflejar nuestro propósito y acelerar el crecimiento de nuestras empresas.

Nuestra visión es generar, sostener y acelerar la convicción para que las empresas adopten las mejores prácticas y estrategias innovadoras de diversidad, equidad e inclusión.

**Si necesitas más información sobre alguna de las prácticas mencionadas, puedes ponerte en contacto con nosotros.**



**Chiara Inglesi**

✉ [cinglesi@intercorp.com.pe](mailto:cinglesi@intercorp.com.pe)  
☎ 963 752 132



**Andrea de Izcue**

✉ [adeizcue@intercorp.com.pe](mailto:adeizcue@intercorp.com.pe) ☎  
941 102 427 ☎

